



ARCISPEDALE S. ANNA - AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
DI FERRARA

Servizio Sanitario Nazionale  Regione Emilia-Romagna

AREA DIRIGENZA
SANITARIA- PROFESSIONALE -TECNICA
AMMINISTRATIVA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

***RETRIBUZIONE DI RISULTATO
ANNO 2003***



ARCISPEDALE S. ANNA - AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DI FERRARA

Servizio Sanitario Nazionale  Regione Emilia-Romagna

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE
TECNICA E AMMINISTRATIVA
ANNO 2003**

Il giorno 20 ottobre 2003 a seguito della contrattazione realizzatasi tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale dell' Area di contrattazione della dirigenza Sanitaria Tecnica Professionale ed Amministrativa in ordine alla materia della retribuzione di risultato relativa all'anno 2003, si è addivenuti alla sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, esplitato nei sotto elencati punti:

Capitolo 1 – IL QUADRO DI RIFERIMENTO

La contrattazione aziendale si è realizzata in un contesto di particolare difficoltà, atteso che il C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 relativo al quadriennio 1998-2001 è scaduto al 31 dicembre 2001 e che il processo negoziale a livello nazionale per il rinnovo contrattuale appare ancora lontano dall'essere compiuto. Ciò determina l'impossibilità di costruire un sistema di fondi contrattuali adeguato e la conseguente necessità di determinare in via provvisoria la consistenza dei fondi, avendo come riferimento l'insieme di risorse disponibili nell'esercizio 2002.

Quanto precede costituisce un vincolo fortemente limitante la possibilità di elaborare una politica di sviluppo del sistema premiante per l'area della dirigenza Sanitaria Tecnica Professionale ed Amministrativa, particolarmente penalizzante nel momento in cui i professionisti appartenenti a tale area sono chiamati in prima persona ad attuare azioni e comportamenti finalizzati al contenimento dei costi, che assume particolare rilevanza per il sistema provinciale ferrarese, caratterizzato da evidenti problemi di squilibrio finanziario.

Le parti hanno assunto consapevolmente la responsabilità di definire per l'anno 2003 un contratto per la retribuzione di risultato che colleghi in modo coerente il funzionamento dell'organizzazione aziendale alle "Linee di indirizzo per la programmazione delle attività delle aziende sanitarie" formulate dalla Giunta Regionale Emilia Romagna con deliberazione n. 896/2003: in tal senso l'Azienda aveva già proceduto, nella conduzione del processo di budget, alla individuazione di obiettivi che hanno trovato piena elaborazione nelle "Azioni prioritarie per l'anno 2003" fissate dalla Regione in materia di azioni di supporto alla manovra finanziaria.

Le parti sono consapevoli che il raggiungimento di questi obiettivi non può prescindere dalla partecipazione attiva e rigorosa dei professionisti, e prendono atto

che l'invarianza delle risorse economiche disponibili non consente l'introduzione di particolari e più premianti forme di incentivazione.

Ciò ha indotto la delegazione di parte pubblica ad accogliere la sollecitazione avanzata dalle OO.SS. in ordine al sostanziale mantenimento del vigente regime di acconti, pur nella reciproca considerazione che la natura dell'istituto della retribuzione di risultato mal si condia con un impianto di questo tipo.

Una politica di graduale e progressiva riduzione degli acconti appare sostenibile in presenza della concreta possibilità di un incremento delle risorse disponibili a seguito del nuovo C.C.N.L. e verrà perseguita dalle parti non appena si realizzeranno le condizioni per una sua applicazione. Allo stato attuale, le parti convengono che una riduzione degli acconti apparirebbe penalizzante per la dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa e dannosa per l'Azienda, in quanto potenzialmente in grado di demotivare il personale interessato e quindi di mettere in discussione la partecipazione che allo stesso viene richiesta per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

In tale logica le parti riconoscono che ove le azioni messe in campo in materia di politica del farmaco raggiungessero significativi risparmi, una quota dei proventi introitata dall'Azienda verrà utilizzata ad incrementare il fondo per la retribuzione di risultato anno 2004 limitatamente al personale dirigente Sanitario coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo. Con il presente accordo le parti si impegnano ad orientare la contrattazione aziendale del prossimo esercizio nel senso sopra indicato.

Capitolo 2 – GLI OBIETTIVI DI BUDGET

Gli obiettivi incentivanti fanno riferimento in primo luogo a quanto è stato negoziato con i Dipartimenti sanitari nel corso della trattativa di budget per l'anno in corso.

Attraverso tale strumento sono stati concordati obiettivi di tipo economico ed obiettivi qualitativi ed organizzativi, espressione di una ripartizione degli incentivi del 60% sul fronte economico e 40% sul fronte qualitativo ed organizzativo, relativamente alla dirigenza Sanitaria.

In particolare i primi obiettivi negoziati fanno riferimento a possibili risparmi in ordine ai fattori produttivi che possono essere influenzati dalle scelte dipartimentali, oppure attraverso un recupero sul fronte della spesa farmaceutica provinciale legato ad una corretta politica del farmaco.

Si deve fare poi riferimento, in particolare per l'area della dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, alle "Linee di indirizzo alle Direzioni Amministrative e Sanitarie afferenti alla Direzione Strategica" partecipate con nota prot. n. 17713 del 16 giugno 2003, evidenziando i seguenti obiettivi generali aventi valenza strategica almeno per il biennio 2003 – 2004:

- Supportare i Dipartimenti Sanitari nella realizzazione degli obiettivi di budget
- Attuare il programma di attività previsto per la realizzazione del Nuovo Ospedale
- Attuare il programma di attività relativo al nuovo sistema informativo
- Attuare i progetti di ristrutturazione del S. Anna programmati per il 2003
- Collaborare per l'avvio e il consolidamento del processo di costituzione dei Dipartimenti interaziendali (Farmaceutico, Informatico, delle Attività Tecniche, degli Acquisti)
- Migliorare il grado di soddisfazione dei "clienti interni", con la messa a punto nel 2003 di idonei strumenti di rilevazione;

- Supportare la delegazione trattante nella definizione degli accordi aziendali con le diverse aree contrattuali, assicurandone poi l'applicazione.

Capitolo 3 - CONSISTENZA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La consistenza del fondo viene confermata nelle risultanze di seguito esposte. Tale consistenza deriva dalla applicazione originaria dei meccanismi previsti dal C.C.N.L. 5.12.1996, tenuto conto dei successivi accordi aziendali, ed è il risultato della somma delle quote calcolate per i dirigenti Sanitari e i dirigenti Tecnici, Professionisti, Amministrativi.

- A. **Fondo per la retribuzione di risultato** relativo a livelli di produttività
(Art. 52 punto 2 lett. A C.C.N.L. 8.6.2000)

€. 258.351,71

(derivante dal complesso delle risorse calcolate per la dirigenza Sanitaria € 210.183,14 e per la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa € 48.168,57)

- B. **Fondo per la qualità della prestazione individuale**
(Art. 52 punto 2 lettera B)

€. 4.025,90

(derivante dal complesso delle risorse calcolate per la dirigenza Sanitaria € 3.221,13 e per la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa € 804,77)

- C. **Quota residua del Fondo per la retribuzione di risultato relativa all'anno 2002**

€. 42.000,00

Inoltre si ritiene di ipotizzare anche **le risorse aggiuntive** di cui all'art. 52, comma 5 e 7, del C.C.N.L. 8.6.2000 relativamente all'anno 2003 per una quota **pari a € 26.109,94** (1% del monte salari 1997) derivante dal complesso delle risorse calcolate per la dirigenza Sanitaria € 18.913,63 e per la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa € 7.196,31 subordinatamente alla sottoscrizione in sede regionale di specifico Accordo.

Le parti convengono, in relazione alla circostanza che le quote riconosciute ai dirigenti Sanitari non esauriscono le risorse storicamente determinate nel fondo per tale area, che prioritariamente le quote residue vengano utilizzate per mantenere le quote complessive degli altri ruoli dirigenziali.

Per quanto riguarda l'ulteriore quota economica che risulta ancora disponibile si definisce la seguente ripartizione:

- € 12.000,00 collegata al progetto specifico della distribuzione diretta dei farmaci in collaborazione con l'Azienda Territoriale per il personale dirigente Farmacista
- € 18.000,00 al personale dirigente Sanitario, escluso il personale dirigente Farmacista, a maggiorazione delle quote attualmente riconosciute e collegate agli obiettivi di budget già definiti per l'anno 2003, a riconoscimento del mantenimento delle attività tenuto anche conto della avvenuta cessazione di personale del medesimo profilo.

Al predetto personale viene, altresì, incrementata la quota individuale annua mediante utilizzo delle risorse disponibili a seguito delle cessazioni dal servizio intervenute nel 2003.

Capitolo 4 – CRITERI E MODALITA' DI DISTRIBUZIONE DELLE QUOTE

A - Criteri generali

Il fondo di cui alla lettera a) del precedente Capitolo 3, per i dirigenti Sanitari viene così ripartito:

60% , in relazione agli obiettivi collegati ai programmi aziendali diretti a perseguire il controllo della spesa;

40% , in relazione agli obiettivi collegati ad aspetti qualitativi, organizzativi e gestionali dell'assistenza, così come definiti per singolo Dipartimento nel processo di budget.

Per i Dirigenti Tecnici, Professionali ed Amministrativi viene collegato agli obiettivi negoziati in sede di budget.

Le quote individuali attribuite ad ogni singolo Dirigente restano invariate e risultano determinate con i meccanismi disciplinati nei precedenti contratti integrativi aziendali.

B - Modalità di erogazione

L'erogazione delle quote spettanti avverrà mediante un sistema misto di acconti – conguagli – saldo così strutturato:

Gennaio: 80%

Febbraio: 80%

Marzo: 80%

Aprile: 80% adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo)

Maggio: 80%

Giugno: 80%

Luglio: 80% adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo)

Agosto: 80%

Settembre: 80%

Ottobre: 80% adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo)

Novembre: 80%

Dicembre: 80%

Entro il primo quadrimestre dell'anno successivo verrà effettuato l'adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo) nonché il saldo complessivo ad esito della valutazione finale.

Le quote trimestrali verranno comunque corrisposte e successivamente conguagliate nel caso in cui motivazioni oggettive non rendessero possibile la valutazione trimestrale.

Gli esiti della verifica saranno comunicati, preliminarmente al conguaglio economico, ai Direttori di Dipartimento ed ai Direttori di Unità Operativa per gli opportuni confronti.

Limitatamente all'anno 2003 ed in relazione alla data di sottoscrizione del presente accordo, le parti convengono che le verifiche avranno cadenza semestrale.

Capitolo 5 – IL SISTEMA DI VERIFICHE E DI VALUTAZIONE

Alla fine del trimestre le competenti strutture aziendali procedono alla verifica dei dati di attività e di costo ed alla loro comparazione con gli obiettivi di tipo economico definiti nel budget. Sulla scorta di tale verifica, il Nucleo di Valutazione determina il grado di scostamento rispetto agli obiettivi e la correlata misura del conguaglio, che sarà ridotta proporzionalmente al grado di scostamento stesso.

Limitatamente al 2003 il processo sopra indicato avrà cadenza semestrale.

Nel primo trimestre dell'anno 2004 il Nucleo di Valutazione procederà alla valutazione finale complessiva, **secondo** il sistema di valutazione definito in sede aziendale.

Il saldo verrà erogato in misura corrispondente all'esito del processo di valutazione.

Capitolo 6 – NORME DI RINVIO

Continua ad applicarsi anche per l'anno in corso quanto previsto dal precedente accordo anno 2002 limitatamente a quanto sotto elencato:

- gli obiettivi sono assegnati alle UU.OO.
- gli obiettivi saranno collegati ad una quota economica ben determinata e non ad un risparmio percentualizzato
- i diversi obiettivi vanno valorizzati come parametro percentuale la cui somma deve dare 100% . Il non raggiungimento di un obiettivo comporta una penalizzazione limitata alla corrispondente percentualizzazione
- il non raggiungimento dell'obiettivo deve essere parametrato al risultato derivante dalla media aziendale
- continua ad applicarsi anche per l'anno in corso per le parti non modificate dal presente accordo, la precedente regolamentazione che disciplina l'incidenza delle assenze dal servizio sulla corresponsione della retribuzione di risultato e la partecipazione all'interno delle équipes all'attività per il raggiungimento degli obiettivi di budget.

Capitolo 7 – CLAUSOLE ATTUATIVE

Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. La stipulazione avviene al momento della sottoscrizione definitiva del contratto, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 5 comma 3 del C.C.N.L.. Le conclusioni raggiunte concernono il periodo dall'1 gennaio 2003 al 31 dicembre 2003.

La Direzione Generale si impegna ad iniziare la contrattazione per la retribuzione di risultato anno 2004 entro il mese di dicembre 2003.